

SENADO

SECRETARIA

DIRECCION DE COMISIONES

XLIIIa. LEGISLATURA
CUARTO PERIODO

COMISION DE ASUNTOS LABORALES Y SEGURIDAD SOCIAL

DISTRIBUIDO Nº 2132 DE 1993

COPIA DEL ORIGINAL SIN CORREGIR

MAYO DE 1993

TRABAJADORES DE LA EMPRESA PESQUERA FRIPUR

Situación laboral que afecta al sector

VERSION TAQUIGRAFICA DE LA SESION DE LA COMISION DEL DIA 27 DE MAYO DE 1993

A S I S T E N C I A

Preside	:	Señor Senador Jaime Pérez -ad hoc-
Miembros	:	Señores Senadores Mariano Arana, Carlos Cassina, Carlos W. Cigliuti y Wilson Elso Goñi
Asiste	:	Señor Senador Carlos Bouzas
Invitados especiales	:	Representantes de los trabajadores de la empresa pesquera FRIPUR, señoras Soledad Acosta, Elvira Chopitea y Yolanda Viscardi y señores Juan Benia, Daniel González, Julio Salas y Ricardo Vega
Secretario	:	Señor Néstor T. Cardozo
Ayudante de Comisión	:	Señor Juan F. Negro

mcd

SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, está abierta la sesión.

(Es la hora 18 y 12 minutos)

En primer lugar, damos la bienvenida a los trabajadores de FRIPUR y a un representante del PIT-CNT. En segundo término, queremos manifestarles que lamentamos la desinteligencia en que incurrimos a primera hora, por lo que ahora vamos a tratar de recuperar el tiempo perdido.

SEÑOR VEGA.- Somos nosotros los que agradecemos a los miembros de esta Comisión el habernos recibido y permitirnos exponer la situación de conflicto por la que estamos atravesando hoy en la planta pesquera FRIPUR.

Este conflicto, que no tiene ningún punto reivindicativo desde el aspecto salarial ni económico, se genera por las pésimas condiciones de trabajo.

Si bien compartimos el argumento de que hoy en día debe haber más productividad y las empresas deben ser más eficientes --tema tan en boga--, no estamos de acuerdo con que se aumente el ritmo de trabajo ni con que se produzca en esas condiciones, aunque se haga al amparo de los decretos existentes sobre ese tema. Es obvio que no se puede ir más allá de la salud y de la propia vida de los trabajadores.

En aras de que la empresa sea más eficiente y productiva, no se tiene en cuenta el factor humano que, en definitiva, es la esencia de este tema porque los que producen son los trabajadores. Entonces, se

genera una situación irregular cuando la primera prioridad de la empresa es la producción. Para lograrla, toman determinadas medidas, imponiendo un ritmo de trabajo más exigente de una forma intempestiva. Si los trabajadores no responden a ese mandato, son sancionados, dados de baja y hasta se les despide con la causal de "insuficiencia laboral" o "tareas mal realizadas". Inclusive, la propia acumulación de esas sanciones lleva a calificarse como "indisciplinas" y a no tener derecho a indemnización si el trabajador es despedido.

Otro tema es que para lograr esa productividad no se nos permite siquiera ir al baño, aunque exista imperiosa necesidad, porque en cada minuto debe estar produciendo. Cabe acotar que estamos hablando de una labor que implica estar expuesto muchas horas al frío y a constante humedad. Como se trabaja con agua y con hielo, muchas veces el trabajador se moja y se enfría, lo que hace más frecuente la necesidad de ir al baño, sobre todo en invierno. En estas condiciones, el trabajador ha llegado a hacerse en la ropa, porque en los casos en que concurre y no pide permiso, es sancionado.

Consideramos que esta situación se generó porque dentro de la empresa no existe una representación obrera, es decir, un sindicato que recoja las inquietudes y preocupaciones de los trabajadores para que sean analizada por el Directorio empresarial, a fin de que se regularicen estas condiciones de trabajo. Esto llevó a que los trabajadores se tuvieran que agrupar en forma espontánea para ver qué se podía hacer. En realidad, no existe un sindicato, porque la empresa no lo permitió. Si bien hay un reconocimiento formal que emerge del propio Consejo de Salarios --que es el descuento de los trabajadores afiliados al sindicato de planta, es decir, el descuento por

planilla--, podemos decir que es lo único que tenemos. En realidad, los trabajadores son perseguidos, fundamentalmente los que están en la Dirección del sindicato y aquellos agremiados. Lo que ocurre es que por distintas causas, a medida que pasa el tiempo, van siendo dados de baja. Estos compañeros cuentan con un período anual para elegir sus representantes, pero nunca llegan a cumplirlo porque quienes integran la Dirección son despedidos, argumentando irregularidades en el trabajo. Lo cierto es que nunca se ha podido negociar con esta empresa.

El 12 de marzo un grupo numeroso de compañeros --que desde el punto de vista representantivo no lo es tanto, porque si bien somos mil trabajadores, sólo se trataba de cincuenta-- elaboró una carta dirigida al Directorio de la empresa manifestando nuestras preocupaciones. En ella se decía que lo único que se solicitaba era un trato más humano porque para lograr los ritmos de productividad exigidos, habían mandos medios adiestrados, pero no desde el punto de vista psicológico. De esta forma, el trabajador no logra rendir más, ya que está sometido a presiones. Aquí no podemos relatar los términos que se utilizan para ello, pero frecuentemente el trabajador es calificado de inútil si no puede alcanzar el ritmo deseado. Asimismo, nos vemos sometidos a la amenaza del despido porque actualmente en el país hay gran desocupación y basta con un comunicado para que se presenten nuevos aspirantes.

Reitero que el 12 de marzo es entregada esa carta y los trabajadores solicitan al Directorio una entrevista para conversar sobre estos temas y aún no han recibido una respuesta. Al mismo tiempo, se elabora un memorándum pidiendo una inspección para que constatara nuestras denuncias. La inspección no se lleva a cabo y luego de dos meses, sometidos a exigencias mayores y perdida la esperanza de una

25 x

respuesta tanto del Directorio como del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, resolvimos no entrar al turno e ir a plantear esto a la oficina de Personal. Ni siquiera pudimos llegar a las máximas jerarquías porque los mandos medios nos detuvieron y nos expresaron textualmente: "Acá no se dialoga, acá no se conversa; bajen a trabajar, que esa es la función de ustedes o, de lo contrario, se retiran de la planta y ya vendrán otros."

Por mucho tiempo, nuestros compañeros tuvieron que someterse a esto, mordiéndose la bronca y el amor propio para poder trabajar en virtud de la necesidad del salario para mantener a sus familias. Pero cuando fueron increpados de esa forma, decidieron retirarse de la planta y buscar otra manera de poder hablar con la empresa.

Nos estamos refiriendo a un grupo de 70 compañeros, cuya única intención era la de poder conversar con los dueños de la empresa. Así, nos dirigimos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, donde hablamos con el Subsecretario señor Ricardo Reilly. Le planteamos el problema e, inclusive, nuestra preocupación por haber asumido esa actitud de salir de la planta para dirigirnos a habalar con él. Le hablamos del temor de ser sancionados. El se comprometió, por tener amistad con el Presidente del Directorio de FRIPUR a hablar, a fin de tratar que la empresa se aviniera a conversar. Estábamos a viernes y él dijo que iba a hablar el lunes. Sin embargo, el día sábado, rápidamente, la empresa tomó represalias, tratando de sofocar ese foco, y despedió a varios compañeros. Eso provocó una reacción en otros trabajadores, generándose esta movilización. Debemos decir que no

estaba previsto tomar medidas de fuerza ni paralizar los servicios. Todo fue producto de esos despidos al querer hablar con la empresa. Así, alrededor de 400 trabajadores decidieron paralizar sus actividades hasta que eso se corrija.

Queremos decir que el tiempo transcurre y que si bien la empresa ya ha concurrido al Ministerio a hablar sobre el tema, mantiene una actitud de intransigencia. Ellos alegan que conversar con los trabajadores sobre el tema productividad sería concertar y allí no se admite el cogobierno. En función de ello, el ritmo de trabajo, la productividad , etcétera, son temas exclusivos de la empresa. Respecto de los despidos, dicen que se podrían estudiar, pero en este momento la empresa se encuentra abocada a una reestructura y , por lo tanto, en algunas áreas habrá reducción de personal.

Lo que pretendemos -- y por eso hemos venido hasta aquí, es que ustedes tengan intervención, incidencia en este asunto porque, pese a que nosotros tenemos una actitud de suavizar las cosas y de acercamiento, la empresa, como contrapartida más que mostrar buena voluntad y acercamiento, intenta someternos al punto de que muchísimos compañeros --fundamentalmente los pertenencientes a la Dirección del Comité de la Empresa-- diariamente son amenazados por teléfono, si no se suspende la movilización. Lo mismo pasa en el propio local sindical. Además, muchos de nosotros somos convocados constantemente por la Seccional 6ª de Policía. Ello se debe a ciertas denuncias de compañeros que están entrando a trabajar porque no han adherido

a la movilización, y dicen que nosotros los hemos amenazado. Los testigos de que eso no sucede son los propios policías , ya que todos los días hay un fuerte cordón policial que custioda a los que van a entrar a la planta.

Pese a que la empresa pone distancia a efectos de que no haya conciliación,nuestro espíritu es el de mantener la fuente de trabajo, ya que lo necesitamos. Las propias encargadas de la empresa dicen que si trabajamos en FRIPUR es porque realmente lo necesitamos. De lo contrario, entraríamos en una planta pesquera y mucho menos en esa empresa, dado el régimen que tiene.

Repito que nuestro espíritu es seguir trabajando y conseguir que se permita la libertad de agremiación y de discusión con las empresas,y que por ese motivo no se sigan despidiendo trabajadores.

El tema fuentes de trabajo es muy grave y como consecuencia del cual no se condena sólo al trabajador que tiene una actividad que a la empresa no le gusta, sino que también se condena a su familia, a sus hijos.

Este es el motivo por el que estamos sin trabajar y nuestra única pretensión es que los Poderes del Estado intervengan en esta situación procurando la defensa de la salud, de la vida, de la propia dignidad como seres humanos.

SEÑOR SALAS.- Como integrante de la Comisión Directiva del SUNTMA y miembro de la Central del PITCNT estoy

aquí acompañando a estos compañeros,ya que es un tema que nos atañe a todos por integrar el sector de la pesca.

En el día de ayer tuvimos una reunión con los integrantes de la Comisión de Legislación del Trabajo en donde dejamos planteadas ciertas inquietudes.

Al igual que el compañero Vega, quiero agradecer a esta Comisión por habernos recibido , porque entendemos que este tema va más allá de la plataforma reivindicativa ya expuesta.

Hemos podido comprobar que están sucediendo hechos muy graves y que constituyen una violación de la Constitución. En el día de ayer manifestamos --y ahora lo reiteramos a esta Comisión-- que hay varios hechos que consideramos arbitrarios, y que han sido denunciados por los compañeros. Un ejemplo de ello son las llamadas telefónicas que se realizan a los domicilios de cada trabajador o los malos tratos que tiene la empresa para con los empleados dentro del local de trabajo. Esto último se puede apreciar aún más en el caso de las compañeras mujeres, a las que ni siquiera se les permite ir a los baños cuando se encuentran --y debemos decirlo-- con su período mestrual. Tan es ello así que en algunos casos se han desmayado algunas de nuestras compañeras.

Es decir que se comete una serie de arbitrariedades por parte de la empresa para con los trabajadores, lo que constituye una suerte de cordón que les impide movilizarse. A este respecto, queremos recordar que en la Constitución de la República se establece el derecho de huelga. Sin embargo, en nuestro caso la empresa amenaza a todo aquel trabajador que se ha organizado para reclamar todos sus derechos, e incluso llega a los despidos o sanciones

con distintas características.

En el día de ayer manifestamos que pudimos comprobar que mientras por un lado la empresa despide obreros, por otro, los contrata. A esos efectos, en el diario "El País" del día domingo apareció un llamado de personal a planta. Conviene señalar que este llamado reviste una característica muy especial, pues luego de que los compañeros se presentan a trabajar, se les imponen una serie de condiciones. Una de ellas es, por ejemplo, que no se organicen sindicalmente. Después, puede sobrevenir toda clase de represalias si la empresa se entera de que esas personas se van a organizar sindicalmente.

Entendemos que esto constituye un atropello total por parte de la empresa.

Por otra parte, el señor Máximo Fernández, dueño de FRIPUR, es reconocido en el Uruguay como uno de los mejores industriales en el momento en lo que tiene que ver con las exportaciones. Sin embargo, ejerce una total represión para con los trabajadores de la planta. Cabe destacar que estamos tratando por todos los medios parlamentarios de que esto se sepa; inclusive, en la Comisión de Legislación Laboral solicitamos en el día de ayer que se creara una Comisión Investigadora a nivel parlamentario para, de esa manera, poder comprobar lo que está sucediendo en la realidad, y que no es conocido por la opinión pública por imposiciones de la empresa. Reitero que estamos tratando de difundir todos estos

hechos y por ello hoy solicitamos a algunas compañeras que nos acompañaran para que aportaran datos concretos a esta Comisión acerca de lo que realmente está sucediendo dentro de la planta.

Como se podrá apreciar, se da una serie de circunstancias que constituye un agravio para los trabajadores. De todas maneras, creo que los hombres pueden tener mayores recursos ante estas situaciones de agresión por parte de la patronal; sin embargo, las mujeres, por su propia naturaleza, se encuentran en peores condiciones para hacer frente a estos hechos, y me parece que nunca se les puede decir que no pueden ir al baño a efectuar su higiene personal. De todas maneras, repito, eso es lo que está sucediendo en esta empresa. Muchas veces, gracias a la ayuda de otros compañeros, las trabajadoras son llevadas a los baños, pero cuando se enteran de esto los encargados, la empresa ejerce su cuota de represión.

Consideramos que todo esto constituye una total arbitrariedad por parte de una empresa que está en manos de un hombre que es reconocido como uno de los mejores industriales del país. Como contrapartida de ello, reiteramos que dentro de esa planta --todos estos hechos no son conocidos, pero estamos intentando que salgan a la luz-- se sucede todo tipo de represiones.

A pesar de la tranquilidad con que estamos llevando adelante todo esto, los compañeros que aún se encuentran dentro de la planta, están siendo presionados a diario a fin de que no puedan dialogar con nosotros

ni efectuar un acercamiento sindical. Lisa y llanamente nos amenazan "con mandarlos a la calle".

Además de lo ya mencionado, contamos con grabaciones en las que se dice a nuestras compañeras --que generalmente tienen hijos-- que si se involucran en los reclamos de sus derechos --y dejan de trabajar-- van a ser sancionadas de tal y cual manera. Asimismo, se realizan distintas llamadas telefónicas a las casas de los trabajadores para presionarlos.

Queríamos dejar constancia de estos hechos ante esta Comisión, porque los consideramos muy graves para el trabajador.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿Cuántas personas están trabajando?

SEÑOR VEGA.- En total son 1000 trabajadores en tiempos normales.

SEÑOR PRESIDENTE.- Pero aquí se ha hablado de 70 compañeros.

SEÑOR VEGA.- Esos 70 trabajadores son los que fueron intimados el primer día, cuando se les dijo que no se dialogaba, y que si no iban a trabajar, se tenían que retirar inmediatamente de la planta. Sin embargo, hoy estamos hablando de algo más de 370 compañeros que paralizaron las actividades reclamando soluciones.

SEÑOR ARANA.- No es la primera vez que estamos ante situaciones que presuntamente parecen representar violaciones extraordinariamente groseras de los derechos laborales y del respeto que merece cualquier persona por ser considerada como tal. Esto último debería ser aún más notorio en aquellas situaciones en que la persona se encuentra

en inferioridad de condiciones, pues esta clase de arbitrariedades nos lesionan como legisladores y como ciudadanos.

Quería realizar estas consideraciones en forma explícita a fin de que quedaran registradas en la versión taquigráfica, que luego podrá ser difundida frente a cualquier ciudadano, ya sea patrono, miembro del Poder Ejecutivo o legislador nacional. También se puede dar a esto la publicidad que se entienda oportuna.

Por otra parte, deseo se me aclare en qué momento se fue a realizar este planteamiento ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pues si este tipo de actitudes realmente se está dando en los hechos, es algo verdaderamente contradictorio con las normas que la civilización del siglo XX parece aconsejar como absolutamente prioritarias en el trato de los trabajadores por parte de sus empleadores. Formulo esta pregunta, porque me interesa saber qué lapso transcurrió desde la denuncia ante el Ministerio hasta el presente.

SEÑOR BENIA.- Estas denuncias --me refiero, por ejemplo, a que a los trabajadores de FRIPUR no se les permite ir al baño-- se vienen haciendo desde mucho tiempo atrás. No se trata de algo nuevo, sino que se arrastra desde la época de la dictadura. Al parecer, las patronales no cambiaron su actitud, porque no se han dado cuenta que estamos transitando un período democrático. Si bien anteriormente recibían a las delegaciones sindicales, nunca se pudo obtener una respuesta concreta. Es más, frente a definiciones importantes, nunca se dio una contestación positiva a los trabajadores. La explotación continuaba y las tareas tenían que ser cumplidas pese a todo. No teníamos opción: el ritmo de trabajo impuesto era siempre el mismo, más allá de la producción.

Cito, a modo de ejemplo, que el día martes nos reunimos con la patronal por primera vez, y allí concurrieron directivos de FRIPUR a quienes reiteramos la situación que vivimos, más allá de que pudieran comprobarla porque, supuestamente, son ellos los que dan las órdenes a los encargados. Se nos trató muy amablemente; pero todos sabemos que con amabilidad nunca hemos llegado a ningún lado porque, en los hechos, nada ha cambiado. A lo sumo, algunas veces se ha pedido a los capataces que disminuyan el ritmo de trabajo, y así se ha hecho sólo por algunos días, pero luego nos imponen sacar adelante determinada producción. Lo que la patronal quiere es que seamos máquinas, que el día que no sirvamos más, se nos cambie por otras. Por ejemplo, algunos trabajadores padecen enfermedades producidas por el trabajo, lo cual no es reconocido por la patronal. Me refiero a enfermedades de columna y a las originadas por el ingreso a las cámaras con los equipos de frío

encendidos, cosa que está prohibida en la industria de la carne. Con el transcurso del tiempo, este tipo de problema produce un deterioro físico importante.

Antes nos exigían 36 cortes de filetes por minuto; ahora esa cifra se elevó a 42. Puede ser que podamos hacerlo, ¿pero cuánto tiempo de vida nos puede quedar trabajando a ese ritmo? Cuatro, seis meses o, tal vez, un año; pero seguramente luego comenzaremos a padecer todo tipo de enfermedades que no sabemos qué consecuencias pueden tener. Por ejemplo, hay quienes presentan una enfermedad radicada a nivel de los tendones que hace que al tomar contacto con un metal se produzca una descarga eléctrica.

Todas estas arbitrariedades se vienen dando desde siempre. Inclusive, en diversas oportunidades, cuando las bases sindicales han concurrido a hablar con la patronal, la respuesta que se ha dado es que se va a pensar en el tema; pero los resultados nunca han sido positivos. Si en algo cambia la situación, a los pocos días se vuelve a las mismas exigencias de los encargados, a los insultos, etcétera, porque éstos cuentan con la aprobación de los mandos superiores. Inclusive cuando se ha insultado a algún trabajador y hemos presentado testigos, la respuesta no ha sido una sanción, sino lisa y llanamente el despido de todos. No tenemos opción de apelar, a pesar de que existe una Comisión de Apelaciones. Esto es una falacia, porque a pesar de la presentación de testigos, nunca hemos obtenido resultados positivos. Y aquí el tema no pasa porque se trate de un dirigente sindical o de un simpatizante de los planteos que nuestros trabajadores han hecho, sino que tarde o temprano cualquier persona es despedida. Esto se hace con

sutileza, porque no se producen despidos directos, sino que la patronal busca los medios para hacerlo, fundamentalmente, para que no podamos catalogar este tipo de hechos como una represión sindical. En nuestra planta hay una gama amplia de encargados y capataces dedicados a la represión.

Queremos informar, también , que en una descarga común de 600 ó 650 bandejas, que insume entre 18 y 20 minutos, intervienen 14 trabajadores. Ahora, lo que la patronal pretende es que la realicen 6 trabajadores. De pronto, como decía hace unos momentos, esto se puede hacer; pero, repito, ¿qué tiempo de vida útil nos puede quedar? Sin duda que esta situación puede suscitar una gran cantidad de accidentes de trabajo que, de paso, señalo nunca son denunciados ante el Banco de Seguros del Estado. Si se trata de un nuevo trabajador, lo que se pide es que concurra a DISSE --por los premios y otros beneficios que la patronal tiene a ese nivel-- y no al Banco de Seguros.Inclusive si concurre a éste, no es posible hacer la denuncia en virtud de qué no se otorga el permiso médico correspondiente. Pero, además, si concurrimos a DISSE, tampoco logramos una respuesta positiva ya que, por ejemplo, en más de una oportunidad uno de sus médicos ha manifestado que no queremos trabajar, que todo lo que decimos es mentira --el abanico con que cuenta la patronal es muy amplio y, al parecer, todo es una conspiración contra nosotros-- y hasta ha llegado a maltratar a algunas compañeras. Se les han otorgado constancias de enfermedad, pero con malos tratos. No entedemos por qué razón esto es así, puesto que de lo único que se trata en este caso es de un funcionario que debe certificar lo diagnosticado por el médico tratante del trabajador;

su función se limita, simplemente, a estampar su firma en un certificado.

Otra de las irregularidades cometidas por la empresa es el no otorgamiento de certificados para DISSE a quien no presenta un comprobante médico.

No es esto lo único que nos sucede, sino que podíamos mencionar otra cantidad de arbitrariedades más.

SEÑOR ARANA.- Debido a la desgraciada circunstancia --para mi absolutamente sorpresiva-- de que la reunión prevista a primera hora de la tarde no se pudo realizar, sin que haya tenido que ver ni la voluntad de la delegación que nos visita ni la de la propia Comisión y que tengo ciertos compromisos con gente del interior que me está esperando desde hace un rato, manifiesto que me veo forzado a retirarme de Sala. De todas formas, adelanto que si la Comisión llegara a entender conveniente llevar a cabo, con la mayor urgencia posible, una reunión con los representantes del Ministerio o con el propio Ministro de Trabajo y Seguridad Social --oportunidad en la que también podrían participar delegados de la patronal-- daré mi voto para ello, ya que las denuncias que se han formulado esta tarde me perturban, no solo como senador sino como uruguayo. Asimismo, habida cuenta de que mañana concurrirá a esta Comisión el Ministro del Interior para considerar otro tema, tal vez --si los demás miembros de la Comisión están de acuerdo-- podríamos aprovechar la oportunidad para formularle algunas consultas sobre las posibles detenciones arbitrarias de los trabajadores de FRIPUR.

En lo que tiene que ver, concretamente, con las preguntas que dejaré planteadas, aclaro que luego tendré oportunidad de conocer las respuestas tanto a través de la versión taquigráfica como de la de mis propios compañeros.

En primer lugar, quisiera saber si tienen,

con precisión la fecha de las denuncias elevadas ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en razón de estas situaciones de arbitrariedad en cuanto al trato que reciben los trabajadores por parte de los empleadores.

En segundo término, sería interesante que informaran a esta Comisión acerca de si han efectuado las denuncias ante los organismos pertinentes --ya sea ante el propio Ministerio del Interior o en la Comisaría-- sobre las amenazas telefónicas recibidas por parte de los trabajadores de FRIPUR.

Por último, preguntaría si en épocas más o menos recientes existían pautas de rendimiento prefijadas en forma clara y, de ser así, de qué manera --de acuerdo a lo que pude escuchar en Sala-- parecen haber variado en forma sustantiva.

Personalmente, entiendo que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debería efectuar las inspecciones que correspondan a fin de determinar si se está actuando de acuerdo con las pautas nacionales e internacionales que resultan de los convenios suscritos con la OIT.

Finalmente, me excuso nuevamente por el hecho de tener que retirarme de Sala y, en consecuencia, no poder escuchar directamente las respuestas pero, reitero, de todas formas tendré oportunidad de conocerlas a través de la versión taquigráfica.

SEÑOR VEGA.- Si bien como decía el compañero Benia en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social desde hace mucho tiempo están registradas varias denuncias de carácter

25x

individual, más allá de que en oportunidades concurrieron tres o cuatro compañeros en forma conjunta. De todas formas, en cada una de las entrevistas que hemos mantenido con representantes del Ministerio, hemos considerado estos temas. Concretamente, debo decir que el 29 de marzo de este año realizamos una denuncia en forma colectiva. Inclusive, solicitamos la inspección de dicha Cartera en nuestra Planta y se nos dijo que se iba a realizar de inmediato y con determinadas reservas a fin de que algunos compañeros no fueran sancionados. No obstante, recién el 14 de mayo se realiza la inspección como consecuencia de las movilizaciones obreras.

En cuanto a la pregunta planteada por el señor senador acerca de si habíamos efectuado las denuncias por las amenazas que varios compañeros sufren por el sólo hecho de estar movilizados, debemos decir que la misma fue presentada en la Seccional Policial 6ª, jurisdicción en la que está radicada la empresa. En tal sentido, cabe aclarar que no se nos tomó ninguna e incluso llegaron a insinuar que como contrapartida de las denuncias, estábamos inventando casos para molestar a la empresa. De todas formas, tenemos conocimiento que la representante nacional Beramendi, dialogó personalmente con el Ministro del Interior y nos sugirió algunas medidas para llevar adelante. Por ese motivo, precisamente, en el día de ayer se efectuó la denuncia en el Juzgado --si no me falla la memoria-- de 7º Turno. En consecuencia, nos consta que el Ministerio del Interior tiene conocimiento de estos temas y estamos

esperando su intervención.

En cuanto a si hay bases stándard de rendimiento y producción mínima, debemos decir que las únicas que existen son aquellas que emergen de los propios Consejos de Salarios en donde simplemente está pautado el rendimiento. Sí existen normas y disposiciones nacionales e internacionales y en tal sentido señalo el decreto 406 del Banco de Seguros del Estado.

SEÑOR BOUZAS.- Quisiera saber, concretamente, a qué se refiere cuando dice que en el Consejo de Salarios está pautado el rendimiento.

SEÑOR VEGA.- A fin de ser más claro, voy a contestar la interrogante del señor senador a través de un ejemplo.

Si un pescado pesa un kilo y luego de elaborado pesa 500 gramos, cuando debido a un aprovechamiento máximo de la materia prima se logra, por ejemplo, que alcance los 550 gramos, estamos hablando de rendimiento. Queda claro, entonces, que se trata de porcentajes que se establecen a partir de un determinado cálculo. No obstante, no hay nada pautado en lo que tiene que ver con la productividad.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quisiera saber si no hay nada pautado, por ejemplo, acerca de cuántos pescados hay que limpiar en una cierta cantidad de horas.

SEÑOR VEGA.- En los Consejos de salarios no, señor senador. De todas formas, FRIPUR trabaja con máquinas alemanas que están reguladas para que produzcan 28 pescados por minuto, pero la empresa las ha ido acelerando, de 30 a 36 y actualmente a 42, que fue lo que motivó este problema. Esta situación

la planteamos ante el sindicato de trabajadores alemanes que realiza la fabricación de estas máquinas, e incluso, vino un técnico a la fábrica porque en ese momento no había nadie que pudiera repararlas. Esta persona, de inmediato hizo saber su disconformidad por el hecho de que se hubieran acelerado las máquinas. Tengamos en cuenta que los alemanes no la fabrican para que produzca 28 pescados por minuto sin motivo alguno, sino que está contemplado el rendimiento de un trabajador en condiciones normales, como así también todo lo que tiene que ver con el aspecto económico y sanitario.

Actualmente, estas máquinas están aceleradas prácticamente al 90% y como contrapartida lo único que obtiene el trabajador no es, precisamente, lo que reivindicamos en cuanto a incentivos, sino que se genera, en virtud de la tarea repetitiva, por mala posición y la propia presión sicológica que surge del apuro por el trabajo que hay que hacer, una serie de enfermedades nerviosas y, fundamentalmente, el síndrome del Túnel Carpiano. Esto no se paga con incentivos ni con dinero. Por lo tanto, más allá de nuestras reivindicaciones económicas, está el hecho de que el trabajador pueda cumplir sus tareas y luego rendir en otros aspectos, por ejemplo, en su relación en el hogar. Deseamos trabajar hasta el momento en que corresponda, por ley, la jubilación y que no debamos retirarnos por enfermedad.

Concretamente, a nivel internacional, debido al tipo de máquinas que se emplean y a la normativa que las regula, existen mecanismos que establecen los tiempos y los niveles de producción. Desde el punto de vista de los gremios, los sindicatos y las Cámaras, esto se controla únicamente a través del rendimiento.

SEÑORA LARROBLA.- Deseo expresar que este tema me preocupa no sólo como operaria, sino también como mujer. Día a día observo lo que sucede en nuestro lugar de trabajo, y cuando tomo conocimiento de las palabras sutiles que se utilizan, pienso que hay que estar allí para tener una idea real de todo lo que ocurre. Existe una persecución constante de parte de los encargados a los operarios, hostigamiento y malos tratos mediante una forma de hablar que, a mi juicio, no se escucha ni siquiera en la calle. Asimismo, cuando no podemos rendir, nos dicen que si no lo podemos hacer con las manos, lo hagamos con los dientes. He visto llorar durante ocho horas a una compañera. Esto también lo he

advertido también en las encargadas, porque el hostigamiento se da a partir de los cargos más altos a los más bajos.

Por lo expuesto, debo decir que me preocupa, fundamentalmente, la forma en que voy a entrar a trabajar, porque en ningún momento pensamos que este paro podía conducir al despido. Sería conveniente que a través de esta Comisión se lograra un ámbito de conversación con la patronal o con el Ministerio, a los efectos de tener cierta seguridad acerca de cómo vamos a reintegrarnos. Digo esto porque no se trata solamente de los 60 ó 70 trabajadoras que comenzaron la huelga, sino que ahora esa cifra asciende a alrededor de 300 operarias que viven en esa incertidumbre. Insisto en que me gustaría saber si existe la posibilidad de lograr alguna mejora concreta.

SEÑORA ACOSTA.- Deseo añadir, además de los problemas señalados, que no se nos respeta el horario maternal, aduciendo que no figura en el convenio. De esta manera, solamente quien habla ha accedido a este beneficio.

Otra situación que nos afecta es la condición de falta de higiene que se observa en los vestuarios, los que son utilizados por mucha gente y donde pueden apreciarse múltiples insectos, como por ejemplo, cucarachas. Asimismo, en el comedor lo único que nos vende la empresa es Coca Cola, leche, refuerzos y pan que se nos entrega directamente en la mano. En algunos casos, se ha dado la situación de que hemos encontrado cucharachas en los refuerzos que habíamos comprado. Cabe añadir que ni siquiera a los compañeros que trabajan en las cámaras se les acerca un vaso de leche, cuando en realidad ellos están más expuestos al frío. Por otra parte, tampoco se nos permite ir

al baño, tomar un té o una aspirina; tampoco nos podemos tomar la presión si no contamos con una receta médica, así como no tenemos la posibilidad de recibir inyectables en caso de necesitarlos.

SEÑOR VEGA.- Deseo agregar que debido a las movilizaciones que venimos realizando algunos compañeros fueron despedidos, por lo que en nuestra plataforma reivindicativa solicitamos el reintegro de esos trabajadores y que se contemplen nuestros derechos, ya que consideramos que lo que reclamamos es justo. Asimismo, esperamos un tratamiento serio y rápido de todos estos temas, a los efectos de regularizar esta situación y que la empresa tienda a preservar la salud del trabajador por encima de todo.

SEÑOR BOUZAS.- Junto con la señora representante Carmen Beramendi, tuvimos oportunidad de estar el primer o segundo día de esta movilización en la puerta de la fábrica y, luego, asistimos a la Comisaría 6ª. Allí un Oficial nos manifestó que los trabajadores que habían ingresado a la fábrica fueron amenazados de palabra y de hecho por parte de los trabajadores que estaban afuera. Por supuesto, no nos dijeron quiénes eran los denunciantes. Pero, teniendo en cuenta que en el día de mañana nos visitará el señor Ministro de Interior, quiero resaltar lo planteado por el señor Vega, en el sentido de que cuando se hacen las denuncias de las amenazas por medio de llamadas telefónicas, no se reciben por parte de la Comisaría 6ª, porque se parte de la base de que es una maniobra diversionista de los trabajadores en huelga para tratar de empatar con las denuncias que vienen de adentro. No creo que sea lo más adecuado desde el punto de vista de la Policía basarse en presunciones, sino que lo más conveniente sería realizar las averiguaciones correspondientes.

Por otra parte, debo decir que en el día de hoy conversé con el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, doctor Carbone, quien prometió preocuparse de este asunto y, a la vez, me planteó que en el día de mañana se comunicaría con el Director Nacional de Trabajo, doctor Turcatti. A mi entender, por lo manifestado de parte de los trabajadores, aquí se observa además de la represión sindical en ciernes, una violación de los derechos humanos. Como bien dijo la señora Larrobla, han sido demasiado sutiles. Considero que sería conveniente que constara en la versión taquigráfica las palabras concretas que se utilizan para presionar a los trabajadores porque, además, éstas podrían ser recogidas por la prensa. Me refiero, sobre todo, a algunos casos concretos planteados por las trabajadoras cuando concurrimos a la fábrica, los que fueron muy gráficos y mostraban claramente el destrato mencionado.

PC/REP

Considero que sería bueno poner en conocimiento del Banco de Previsión Social que dentro de DISSE hay un médico, cuyo nombre no se ha dado en el día de hoy --lo tenía anotado, pero lamentablemente no he traído ese apunte-, que trabaja directamente para la empresa FRIPUR.

Aunque no pertenezco a la Comisión, debo decir que me parece que es nuestra obligación estar presentes en casos como éste, porque --más allá de la bondad del producto terminado que salga de la fábrica-- estas actitudes ponen en entredichos y hacen peligrar la convivencia democrática del país. No creo que ningún sindicato pueda arrogarse el derecho de decir cómo debe funcionar la fábrica, pero tampoco es posible que el patrón diga "acá no hay más perro que el chocolate, y el chocolate soy yo". Esto es lo que está ocurriendo y no por primera vez, porque conozco denuncias de esta clase efectuadas hace varios años, pero ya viviendo en democracia.

SEÑOR CASSINA.- Me quedó claro la fecha en que se hizo la denuncia colectiva ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como también la fecha en que se realizó la inspección, dos meses después. Quisiera saber si quienes hoy nos visitan tienen conocimiento de los resultados de esa inspección.

Por otra parte, consulto acerca de cuántos son los trabajadores que han sido o serán despedidos como consecuencia de los reclamos que se están haciendo. Concuerdo con lo que se ha dicho en el sentido de que existe hasta un problema de derechos humanos.

SEÑOR VEGA.- Cuando concurrimos al Departamento de Inspección para conocer esos resultados, los inspectores aún no habían finalizado el informe. De todas formas, dialogamos con el señor Subsecretario de

Trabajo y Seguridad Social, quien nos manifestó que se habían constatado tantas irregularidades que con ellas se llenaron cuatro planillas, por lo que seguramente FRIPUR tendría que pagar una abultada multa.

En lo que tiene que ver con los compañeros despedidos podemos decir que hasta el momento son ocho, puesto que habría otros dos a quienes ya se les planteó el reintegro, aunque en uno de los casos fue rechazado, debido a que obtuvo un empleo mejor remunerado. En el otro caso, el reintegro se efectúó de inmediato puesto que se trataba de un chofer, para quienes existe una tipificación de tareas y categorías, y la empresa no pudo alegar una mejora en los servicios. Cabe destacar que se le despidió luego de iniciada la movilización, por haberse negado a realizar tareas ajenas a su función, pero no quedó claro si lo hizo por solidaridad o porque por su categoría no estaba obligado a hacerlo.

Reitero, pues, que hasta ahora los despidos han sido ocho, pero no podemos saber a cuántos más se podría extender, ya que existe una amenaza velada de la empresa en el sentido de que si solucionamos el conflicto no habrá represalias inmediatas, pero que en el plan de restructura puede darse de baja a varios trabajadores.

SEÑOR CASSINA.- Aunque no tenemos quórum suficiente como para resolver, podemos determinar que el señor Presidente de la Comisión se comunique, en la forma más urgente posible, con el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, reclamando una intervención inmediata para preservar los derechos de los trabajadores.

Por otro lado, sería bueno que se proporcionara al señor Presidente de la Comisión el nombre del citado médico de DISSE, a fin de ponerlo en conocimiento de las autoridades del Banco de Previsión Social.

Además, dado que en el día de mañana el señor Ministro de Interior deberá concurrir a esta Casa, podríamos conversar con él en Antesala para plantearle este tema y ver qué medidas se pueden tomar.

Creo, también, que esta Comisión debería formular una denuncia ante el Banco de Seguros del Estado --el ex Presidente de su Directorio es miembro de este Cuerpo--, ya que este organismo realiza inspecciones para comprobar que se cumplan las normas de seguridad en el trabajo.

Su función no sólo es la de pagar las rentas y los seguros cuando se producen los accidentes o las enfermedades profesionales, sino que también debe tomar medidas para evitar que estos ocurran. Por lo tanto, entiendo que es necesario efectuar esta denuncia a fin de que el Banco de Seguros obligue a la empresa a tomar medidas en tal sentido.

SEÑOR PRESIDENTE.- La delegación que nos visita ha manifestado que a pesar del conflicto se sigue efectuando, por parte de la Tesorería, el descuento de la cuota gremial. Deseo saber a quién se entrega ese dinero.

SEÑOR VEGA.- La dirección gremial no ha podido ser totalmente desmantelada, ya que su Presidente, el señor Beña, aún continúa al frente y es a él a quien se le entrega el dinero.

Quiero destacar que la organización es totalmente ineficiente e inoperante ya que de 1.000 trabajadores sólo 60 se encuentran adheridos

a ella.

SEÑOR PRESIDENTE.- Sin duda, nos hallamos ante una empresa que explota al máximo a los trabajadores, sin tener en cuenta su salud --en particular la de las mujeres--, y lo hace, no sobre la base de una tecnología más avanzada sino de un sacrificio mayor de la gente. Tal como lo demuestran las estadísticas internacionales, esto provoca graves lesiones a quienes trabajan en la planta --puede acortarles la vida o causarles enfermedades profesionales-- por lo que esta Comisión deberá tomar medidas en forma inmediata.

SZ/ME

Tal como ha expresado el señor senador Cassina, no estamos en número pero para recibirlos a ustedes contamos con el aval de los señores senadores Arana, Cigliuti y Millor. Por lo tanto, sin ninguna duda vamos a tener mayoría para adoptar las decisiones que sea necesario tomar.

Precisamente en el día de mañana contaremos con la presencia del señor Ministro del Interior a quien podremos plantearle este problema tan delicado porque, históricamente, está comprobado que en muchas oportunidades las patronales se apoyan en Seccionales Policiales que están ubicadas cerca de la empresa. En épocas anteriores también se recurría a la Prefectura Naval, aunque no sé si aún sigue ocurriendo. En consecuencia es importante informar de esto al Ministro, a efectos de que se adopten las medidas pertinentes.

Por otro lado, si existen ciudadanos, ya sea obreros o patronos que denuncian haber sido objeto de amenazas de muerte o molestias telefónicas, la policía tiene la obligación de investigar, se trate de quien se trate. No es correcto que se improvise un criterio subjetivo y se haga discriminación porque, si así fuera, estaríamos frente a la ley de la selva y no ante una sociedad civilizada.

Es una pena que esta reunión no se haya podido realizar a las 15 horas porque, precisamente, en ese momento estuvimos con el Ministro de Trabajo y Seguridad Social. El señor senador Bouzas tuvo oportunidad de conversar con él y podemos volver a hacerlo. De la misma forma procederíamos con respecto al Presidente del Banco de Seguros porque ese organismo tiene la obligación de garantizar que se apliquen medidas de seguridad en los lugares de trabajo, a efectos de limitar la cantidad de accidentes. Más aún tratándose de un trabajo expoliador por

parte de la empresa, puede suceder que aumente enormemente la cantidad de accidentes. Esto lo podemos comprobar en el caso de los trabajadores de la construcción cuando sin medidas de seguridad adecuadas deben trabajar y, por esa razón, es el gremio que tiene mayor cantidad de muertos, heridos graves, etcétera.

Por otro lado, si no he interpretado mal la intervención de la señora Larrobla el deseo de ustedes es que antes que se produzca el reintegro de la mayoría, desearían recibir alguna señal que evite situaciones más complicadas. Con ese objetivo, en el día de mañana --y también el lunes-- vamos a tratar de entrevistarnos con todos los involucrados es decir, con los representantes de los Ministerios involucrados; del Banco de Seguros y del Banco de Previsión Social. En este último caso desearía que me proporcionaran el nombre del médico a que hicieron referencia porque ello constituye la prueba de algo absolutamente ilegal que está al servicio de la empresa. Esto si la realidad es tal como la han señalado los delegados.

Quizás en el día de mañana, a última hora, podamos hacerle llegar la versión taquigráfica para que ustedes la puedan utilizar como un instrumento para la prensa y distintas publicaciones. Asimismo --esto no lo puedo garantizar-- antes del miércoles quizás podamos tener posibilidades de hablar directamente con la patronal porque, si logramos el acuerdo de toda la Comisión, citaremos a ésta. En ese momento, con el Acta a nuestro alcance, les haremos las preguntas correspondientes y veremos qué actitud adoptan.

Debo manifestarles que desde el punto de vista estrictamente constitucional nuestra relación con la patronal no es similar a la que pueden tener los Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o el de Industria, Energía y Minería que, en cierta forma los pueden obligar a

cumplir determinadas exigencias. No obstante es esta una Comisión del Senado de la República y, por más ensoberbecida que esté la patronal, tendrá que llegar a la conclusión que debe entrar en razones.

Finalmente, si nadie más desea hacer uso de la palabra, sólo nos resta agradecerles su presencia y quedamos a las órdenes para todo aquello que ustedes consideren necesario. Si en los primeros días de la próxima semana se comunican con nosotros quizás podamos informarles sobre los resultados de las gestiones que vamos a realizar.

SEÑOR VEGA.- Por nuestra parte agradecemos la atención que nos han dispensado y, en la medida que se produzca algún cambio se lo comunicaremos.

SEÑOR BENIA.- Simplemente para decirle que en este momento no tenemos el nombre del doctor a que hicimos referencia.

SEÑOR PRESIDENTE.- No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión.

(Es la hora 19 y 30 minutos)